



Generation Z - Herausforderungen für das Handwerk und wie wir damit umgehen

Katharina Scharnreitner, MA



LEBENSRAUM

Katharina Scharnreitner, MA



- ▶ Unternehmensberaterin, Trainerin, Coach
- ▶ Systemisches Leadership nach OSM
- ▶ Diplomierte Mentaltrainerin
- ▶ Salzburger Bergwanderführerin
- ▶ Ehrenamtliche Tourenführerin beim ÖAV

- ▶ Mehrjährige Vertriebserfahrung im In- und Ausland
- ▶ Berufliche Auslandserfahrung in Schweiz, Spanien, USA, Deutschland, Mexiko





Im Wandel der Zeit

➤ MITTE DES 20. JAHRHUNDERTS

- Kaum geografische Veränderungen
- Informationsquellen: Radio, Tageszeitung, ab den 1960-er Jahren Fernsehen
- Kommunikation und Diskussion im engsten Kreis
- Auslandsreisen selten
- Viel körperliche und harte Arbeit
- Unternehmen häufig im Familienbesitz
- Abläufe, Prozesse, Strukturen im Unternehmen über lange Zeit unverändert





Im Wandel der Zeit

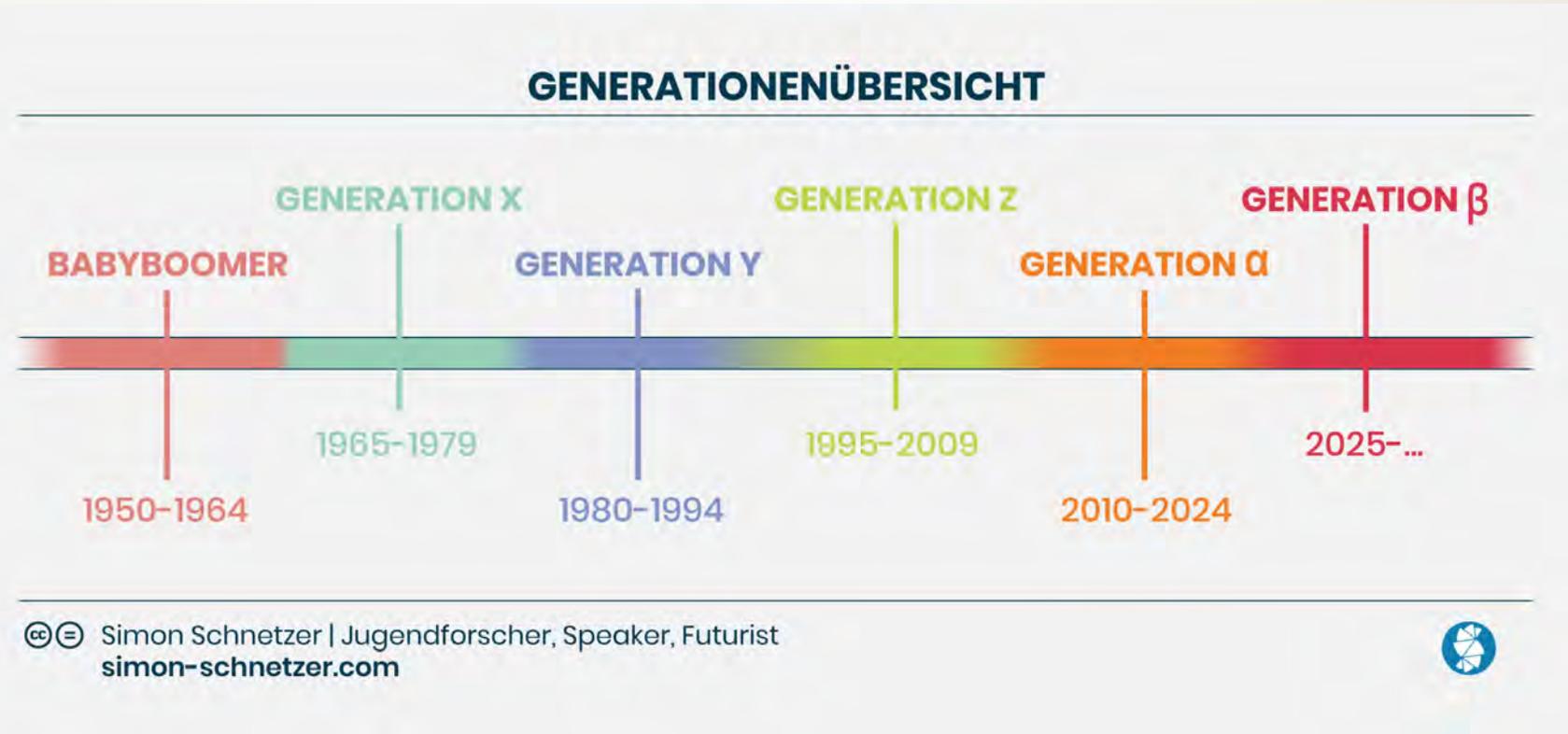


HEUTE

- Viele wirtschaftliche „Wunder“
- Multikulturelle Gesellschaft
- Kinder lernen früh andere Länder & Kulturen kennen
- Menschen wechseln mehrmals im Leben das Unternehmen oder den Beruf
- Ortswechsel werden in Kauf genommen
- Menschen legen viel Wert auf ihren persönlichen Freiraum
- Single-Dasein und Lebensabschnittspartnerschaften nehmen zu
- Informationsquellen sind gestiegen (Internet & Co)
- Ständige Erreichbarkeit
- Kommunikation immer mehr online statt persönlich
- Schnelllebige Zeit



Generationenübersicht

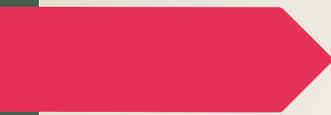




Generation X

- ▶ **Geboren:** 1965 - 1979
- ▶ **Prägend in der Jugend:** Wohlstand, Computer, Tschernobyl, Babypille, Scheidungsrate steigt
- ▶ **Typisch:** Individualismus, Sinnsuche, Null-Bock-Stimmung, Work-Life-Balance
- ▶ **Einstellung zur Arbeit:** Arbeiten um zu leben



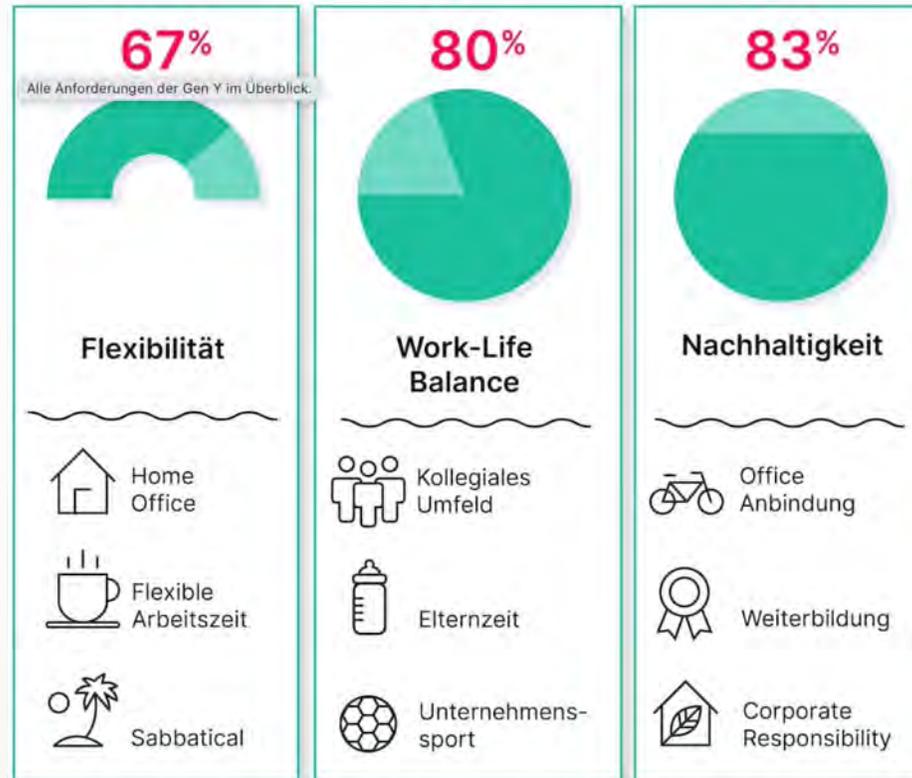


Generation Y

- **Geboren:** 1980 - 1994
- **Prägend in der Jugend:** Wohlstand, E-Mail, Handy, Elternspruch “mach was dich glücklich macht”, Freiheit, Ende der Wehrpflicht
- **Typisch:** Freiheit liebend, Egoismus, erst Selbstverwirklichung - dann Familienplanung, für den Moment lebend (Rente, was ist das?)
- **Einstellung zur Arbeit:** Erst das Leben, dann die Arbeit



Was erwartet die Generation Y von ihrem Arbeitgeber?



Umfrage "Was denke ich über Gen Z"?

- ▶ www.menti.com
- ▶ Code: 61 05 70 3



Generation Z

Startseite > Feuilleton

Neue Zürcher Zeitung

Anmelden



Wie bringt man diese Jungen zum Arbeiten? Arbeitgeber verzweifeln an der Generation Z

Viele junge Menschen sind nicht mehr bereit, bis zum Umfallen zu arbeiten. Einen guten Lohn und viel Wertschätzung wollen sie trotzdem dafür. Verdient das nicht sogar Bewunderung?

Birgit Schmid

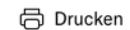
13.09.2022, 05.30 Uhr



Hören



Merken



Drucken



Teilen



LEBENSRAUM



Generation Z

- **Geboren:** 1995 - 2009
- **Prägend in der Jugend:** Angst vor Wohlstandsverlust, Smartphones, Social Media, Eltern als best Friends, Dauerkrise (Wirtschaft, Politik, Umwelt etc.), Terror
- **Typisch:** Dating über Apps und Social Media, süchtig nach Feedback/Anerkennung, Angst vor der Zukunft, Schwierigkeit Entscheidungen zu treffen, Konzentration wie bei der Radarüberwachung, top Priorität "Zusammenhalt in der Familie", Vertrauen über Bewertungen und Likes, Schwierigkeiten in der persönlichen Kommunikation
- **Einstellung zur Arbeit:** Hier ist die Arbeit, da mein Leben





Generation Z

- ▶ “Digital Natives“ oder „Zoomer“ genannt
- ▶ erste Generation, die sich im Internet ebenso zu Hause fühlt wie im richtigen Leben
- ▶ Schattenseiten:
 - ▶ Überlebenszwang
 - ▶ Beziehungsstress
 - ▶ Selbstoptimierungsdruck
- ▶ Sonnige Ecken:
 - ▶ der schnelle Euro
 - ▶ Schmetterlinge im Bauch
 - ▶ „you're f.cking cool“-Erfolgserlebnisse





Generation Z



- ▶ Mit Facebook, YouTube, TikTok und WhatsApp aufgewachsen
- ▶ Vergleich mit anderen Gleichaltrigen auf der ganzen Welt
- ▶ Gen Z sucht nach:
 - ▶ Selbstbestimmung
 - ▶ Anerkennung
 - ▶ Lust auf sinnhaftes Tun
 - ▶ Ganz viel Kontakt mit anderen Menschen
- ▶ Als Gegenleistung für „entgangene Freizeit“ will Gen Z ausreichend Geld und eine Arbeit tun, die Gutes bewirkt





Arbeitszeiten Gen Z

- ▶ ZEAM- und Link-Studie:
 - ▶ 50 % der Befragten wünscht sich feste Arbeitszeiten
 - ▶ 50 % hat das Bedürfnis nach Flexibilität im Arbeitsalltag
- ▶ Grundsätzlich: nach 17:00 Uhr für die Firma offline
- ▶ Flexible Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit sind bei allen Generationen am beliebtesten
- ▶ 4-Tage-Woche



Bedürfnispyramide



Quelle: <https://karrierebibel.de/beduerfnispyramide-maslow/>



LEBENS+RAUM



Bedürfnispyramide Gen Z

- Vereinbarkeit von Job mit dem Privatleben
- Zeitliche Flexibilität
- Arbeitsinhaltliche Flexibilität
- Abwechslung bei der Arbeit
- Mehrheit bevorzugt einen mittelständischen Arbeitgeber vor einem Konzern
- Kombination aus Sicherheit und familiärer Umgebung ist besonders attraktiv
- Haltung und Werte des Unternehmens stehen im Vordergrund



Shell Jugendstudie 2019

18. SHELL JUGENDSTUDIE



JUGEND 2019

**EINE GENERATION MELDET
SICH ZU WORT**

Prof. Dr. Mathias Albert

Prof. Dr. Klaus Hurrelmann

Prof. Dr. Gudrun Quenzel

Kantar

Seit 1953 beauftragt Shell unabhängige Wissenschaftler und Institute mit der Erstellung von Studien, um Sichtweisen, Stimmungen und Erwartungen von Jugendlichen in Deutschland zu dokumentieren. Die Shell Jugendstudie präsentiert nicht nur eine Sicht auf die Jugend von heute, sondern gibt auch gesellschaftspolitische Denkanstöße.



LEBENSTRAUM

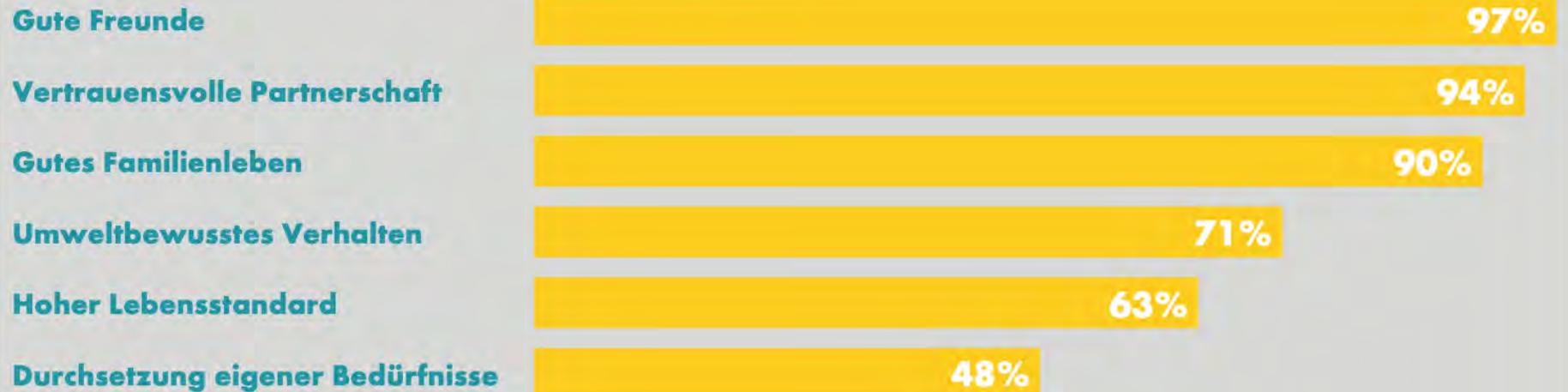
Sorge um Umwelt & Klima

- Ängste der Jugendlichen spiegeln die gesellschaftlichen Debatten der letzten Zeit wider



Gute Freunde, Partnerschaft und Familie wichtig

Familie und Beziehungen als wichtigste Themen



Quelle: Shell Jugendstudie 2019



LEBENSRAUM

Symbol für die Generation Z



LEBENSRAUM

Nachhaltigkeit

- Zukunftsinstitut Frankfurt:
„kein totgehypter Trendbegriff, sondern eine Grundhaltung, die sie verinnerlicht haben“



Recruiting



LEBENSRAUM

Generation Z begeistern

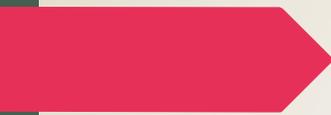
GENERATION Z BEGEISTERN: 4 SCHRITTE



© 2019, Simon Schnetzer | Jugendforscher, Speaker, Trainer



LEBENSRAUM



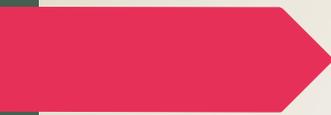
Was braucht ein Unternehmen, damit Generation Z Leistung zeigt?

1. Das was die Gen Z am meisten für Leistung motiviert ist **SPASS**.

Unternehmen sollten in jedem Team ein Spaß-Monitoring einführen und aktiv an mehr Spaß arbeiten. In der Regel macht Arbeit Spaß, wenn man sich wohl fühlt.

2. Fragen Sie Ihre Mitarbeiter/innen, was das Unternehmen noch besser machen kann. Die Mitarbeiter/innen sind unglaublich kreativ, wenn Sie es zulassen und fördern.
3. Feiern Sie Erfolge! Machen Sie Ziele an etwas Erlebbarem fest.





Konkrete Handlungsempfehlungen Recruiting

- ▶ Ständiger Vergleich der jungen Talente über Social Media
Seien Sie sich bewusst, was Sie Ihren Mitarbeitenden bieten können und was nicht.
Gleichen Sie Letzteres aus!
- ▶ Möglichkeit das Unternehmen persönlich und so nah wie möglich kennen lernen und „spüren“ können
 - ▶ Qualität geht vor Quantität
 - ▶ Messen eignen sich weniger
 - ▶ Persönlicher Kontakt im Unternehmen



Konkrete Handlungsempfehlungen Recruiting

- ▶ Gewähren Sie Gestaltungsfreiheit
 - ▶ Denk- und Handlungsräume bieten, innerhalb derer sie sich ausprobieren können
 - ▶ Geben Sie den Mitarbeiter:innen die Chance, aus Fehler zu lernen
Nicht nur Menschen – auch Unternehmen entwickeln sich durch Lernen weiter
- ▶ Nachhaltige Unternehmensführung ist für Bewerber:innen und Mitarbeiter:innen ein zunehmend wichtiges Entscheidungskriterium
 - ▶ Gehören Sie zu den „Guten“ und transformieren Sie gegebenenfalls Ihr Unternehmen!



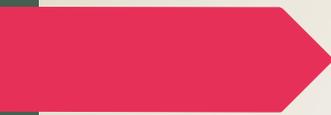


LEBENSRAUM



Social Media





Authentizität schlägt Perfektion

- ▶ Junge Menschen suchen heutzutage mehr denn je nach Sinnstiftung und Werten
- ▶ Es wird mehr hinterfragt als je zuvor
- ▶ Es wird genauer hingehört, was Unternehmen kommunizieren
- ▶ Kunst ist es, den richtigen Kanal zu finden, um die jeweilige Zielgruppe zu erreichen
- ▶ Schnell und einprägsam die richtigen Fragen stellen, informieren und mobilisieren



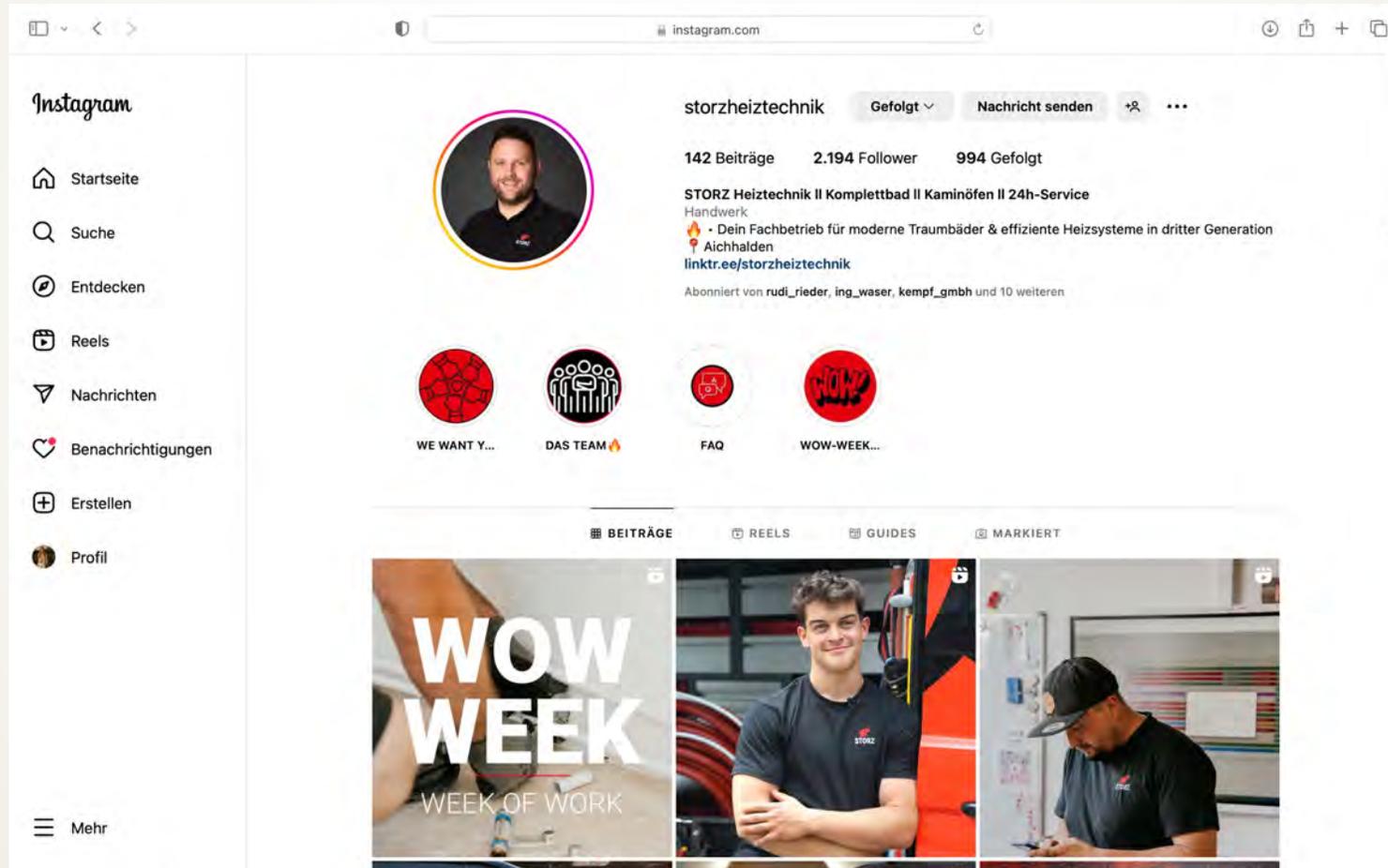
Instagram Empfehlungen

The screenshot shows the Instagram profile for 'sinninghaustechnik'. The profile is for 'Sinning Armin', a 'Lokaler Dienstleister' (local service provider) who is a 'Klimacoach' for heating systems and a 'Bäderbauer' (bathroom builder). The profile has 506 posts, 2,520 followers, and 1,692 accounts followed. The bio includes a link to 'linktr.ee/sinninghaustechnik'. Below the bio, there are five circular icons representing different content categories: 'WORK', 'TEAM', 'SINNING ORIGINAL', 'EXPERTENTIPP', and 'IMPRESSUM'. The main content area shows a grid of posts, with the first row containing three images: a person holding a smartphone, two people working on a wall, and a woman smiling. The bottom navigation bar of the Instagram app is visible, showing 'BEITRÄGE', 'REELS', and 'MARKIERT'.



LEBENS+RAUM

Instagram Empfehlungen



LEBENSSTRAUM

Best Practice Beispiele

- ▶ Fa. Storz, Aichhalden
- ▶ <https://www.storz-shk.de/karriere>

- ▶ Kausl GmbH
- ▶ Lehrlingsausbildung
- ▶ <https://lehre.kausl.com>

- ▶ Kollar GmbH
- ▶ Lehrlingsvideo
- ▶ <https://www.youtube.com/watch?v=nlsq2wJrF9g>



Zum Abschluss

*"Ich möchte Brücken bauen, Kreativität wecken und Menschen mit Begeisterung anstecken:
Lassen Sie uns mehr Spaß haben und Zukunft mit der jungen Generation gestalten."*

Simon Schnetzer | Jugendforscher, Speaker, Futurist



- +43 660 890 10 22
- office@lebens-t-raum.at
- www.lebens-t-raum.at
- katharina_scharnreitner
- Katharina Scharnreitner



LEBENS t RAUM